

Analisis Kemampuan Intelektual dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen

Oleh

Ainun Jariah, SE, MM.
STIE Widya Gama Lumajang

Abstraction

Lecturer holds a strategic position in the effort to create a professional and qualified graduates that can meet the needs of professional human resources is needed components that support the performance, intellectual and motivational lecturer in the learning process.

Various educational resources such as, facilities and infrastructure, cost, technology, information, students and parents of students can function well if the professors are good also has the ability to use all available resources, the results of the analysis concluded that unlicensed intellectual ability lecturer in the medium category. This intellectual ability significantly positive effect on the performance of lecturers at 66,7%. The higher intellectual abilities will be followed by an increase in faculty performance in teaching and learning. Work motivation lecturer in the high category. The motivation of this work is significantly positive effect on the performance of lecturers at 20.50%. The higher the motivation of lecturers will be followed by an increase in faculty performance in teaching and learning. Intellectual ability and motivation significantly positive effect on teacher performance that is equal to 46.76%. With the high intellectual ability and supported with high work motivation will positively impact the performance of lecturers in teaching and learning.

Keywords: *Intellectual, Motivation, Performance*

Pendahuluan

Keberhasilan pendidikan secara nasional dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kebijakan Pemerintah dibidang pendidikan, Peran pihak swasta dalam partisipasinya dalam pengembangan dunia pendidikan, masyarakat dan juga semua kalangan pemangku kepentingan di dunia pendidikan. Dalam hal ini peran tenaga kependidikan terutama Dosen adalah orang yang diposisikan sebagai garda terdepan di dalam pelaksanaan proses belajar mengajar dan Dosen sebagai agen perubahan (*Agent Of Change*) memegang posisi yang sangat

strategis dalam upaya menciptakan lulusan yang profesional dan berkualitas sehingga dapat memenuhi kebutuhan sumberdaya manusia yang profesional.

Dalam mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya komponen yang mendukung, salah satunya adalah kinerja Dosen yang profesional. Kinerja Dosen sebagai kunci keberhasilan pendidikan, karena keberadaan Dosen sangat berpengaruh terhadap semua sumber daya pendidikan yang ada.

Berbagai sumber daya pendidikan seperti, sarana dan prasarana, biaya, teknologi, informasi, siswa dan orang tua

siswa dapat berfungsi dengan baik apabila Dosen memiliki kemampuan yang baik pula dalam menggunakan semua sumber daya yang ada.

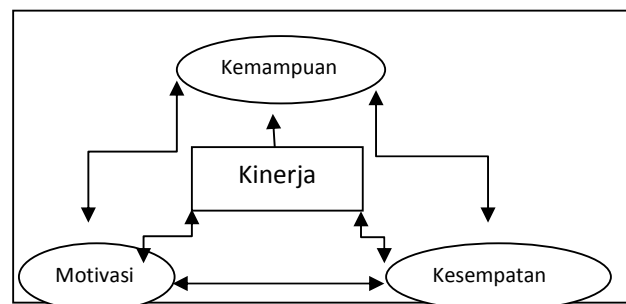
Menurut Uzer Usman (2005:15), Dosen profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang kependidikan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai Dosen secara maksimal.

Sedangkan menurut Rice dan Bishoprick (1971), Dosen profesional adalah Dosen yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari (Bafadal, 2003:5). Seorang Dosen profesional harus memiliki beberapa kompetensi, yaitu kompetensi intelektual, kompetensi fisik, kompetensi pribadi, kompetensi sosial dan kompetensi spiritual (Tilaar, 2002:338). Kualitas pendidikan akan terwujud jika proses belajar mengajar di kelas berlangsung dengan baik, dalam arti Dosen yang melaksanakan proses belajar mengajar telah melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai evaluasi pembelajaran secara terpadu.

Kualitas Dosen dapat dilihat dari 3 indikator yaitu: Kemampuan umum, persepsi terhadap profesi Dosen, dan Sikap sebagai Dosen (Arikunto, 1999:220). Menurut Indra Djati Sidi (2001), yang termasuk dalam peningkatan kualitas pendidikan adalah kemampuan Dosen dalam mengelola proses belajar mengajar di kelas, dimana fungsi Dosen tidak menjadi satu-satunya sumber belajar, tetapi beralih sebagai pelatih (*coach*), pembimbing (*counselor*), dan manajer belajar (*learning teacher*) (Syaukani:2002:51). Secara ideal Dosen yang diharapkan adalah Dosen yang

memiliki keberdayaan untuk mampu mewujudkan kinerja dalam melaksanakan fungsi dan perannya secara profesional. Perwujudan tersebut terutama tercermin melalui keunggulannya dalam mengajar, hubungan dengan siswa, hubungan dengan sesama Dosen, hubungan dengan pihak lain, sikap dan ketrampilan profesionalnya. Dalam kajian teori Robbins (2001:218), untuk menganalisis dimensi kinerja dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1 : Dimensi Kinerja



Sumber : Robbins (2001:218)

Terlihat pada teori perilaku organisasi diatas bahwa kinerja (*performance*) merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi, yaitu kinerja = f (AxM). Persamaan ini menggambarkan bahwa performance merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Semakin tinggi motivasi dan kemampuan seorang, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Namun demikian dalam teori ditambahkan kesempatan untuk berkinerja, karena mengingat seorang individu mungkin bersedia dan mampu namun ada rintangan yang menghambat kinerja. Tingkat-tingkat kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dan tidak adanya rintangan yang menghambat karyawan itu. Dari teori

Robbins tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja Dosen adalah kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Kemampuan seseorang menurut Robbins (2001:46), meliputi kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kenyataan di lapangan menunjukkan, bahwa kinerja Dosen belum optimal. Sehingga persoalan kinerja Dosen menjadi perhatian yang cukup serius bagi Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas).

Dari uraian diatas maka dapat dikaji sementara bahwa tinggi rendahnya kinerja Dosen ditentukan oleh kemampuan Intelektual dan motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap Dosen.

Kemampuan intelektual adalah sejumlah kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang dan digunakan untuk memecahkan permasalahan baik yang dialami diri sendiri maupun di lingkungan. Sehingga dengan berfikir secara rasional ini seorang Dosen akan mampu untuk bertindak secara terarah dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Kemampuan Intelektual seseorang menunjukkan tingkat kecerdasan. Sedangkan motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong bagi seorang Dosen untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan. Semakin tinggi kemampuan intelektual dan motivasi kerja seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya, begitu pula sebaliknya.

Tinjauan Pustaka

1. Kedudukan Dosen dalam Proses Belajar Mengajar

Dosen merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai Dosen. Pekerjaan tersebut tidak

dapat dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai Dosen. Dosen memiliki dua fungsi istimewa yang sekaligus membedakannya dari pegawai atau pekerja lainnya dalam masyarakat, yakni mengadakan suatu jembatan antara sekolah dengan luar sekolah, serta mengadakan hubungan antara dunia muda dengan dunia dewasa dalam konteks pembelajaran.

Profesi sebagai pengajar menjadikan tugas Dosen secara langsung menyentuh manusia menyangkut kepentingan dan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang ke arah kedewasaan dan kemandirian melalui proses pembelajaran. Pengajaran yang dilakukan oleh Dosen itu dilaksanakan dalam interaksi edukatif antara Dosen dan siswa yaitu antara keadaan internal dan proses kognitif siswa. Menurut *Woolfolk* (Soekartawi, 1995:32), mengajar itu adalah seni, ilmu pengetahuan dan sekaligus juga suatu pekerjaan yang memerlukan waktu yang banyak. Dikatakan “seni” (*art*), karena mengajar itu membutuhkan inspirasi, intuisi, bakat dan kreativitas. Dikatakan “ilmu pengetahuan” (*science*), karena mengajar itu memerlukan penguasaan terhadap ilmu pengetahuan (bahan ajar) yang diberikan dan juga penguasaan terhadap keterampilan di dalam memberikan bahan ajar tersebut. Dengan demikian seorang pengajar memerlukan keahlian dalam memilih dan melaksanakan cara mengajar yang terbaik agar ilmu pengetahuan tersebut dapat diberikan dengan baik di kelas dan siswa dapat menerimanya dengan baik pula.

Proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian

perbuatan Dosen dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Ini berarti bahwa keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan banyak tergantung pada bagaimana proses belajar mengajar dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Belajar merupakan hal yang penting dan utama dalam proses belajar mengajar. Sehingga paman Dosen tentang belajar akan mempengaruhi cara Dosen itu mengajar. Mengajar bukan sekedar penyampaian ilmu pengetahuan, melainkan terjadinya interaksi manusiawi dengan berbagai aspeknya yang cukup kompleks. Kedudukan Dosen yang strategis ini kemudian diperlukan perwujudannya melalui kinerja Dosen. Kinerja Dosen dalam proses belajar mengajar pada hakekatnya adalah peranan Dosen sesuai dengan tanggung jawab dan tugasnya.

Peters mengemukakan tugas dan tanggungjawab Dosen, yaitu (1). Dosen sebagai pengajar; (2). Dosen sebagai pembimbing; dan (3). Dosen sebagai administrasi kelas. Sedang Peters, Amstrong membagi tugas dan tanggung jawab Dosen dalam lima kategori, yakni (1). tanggungjawab dalam pengajaran; (2) tanggungjawab dalam memberikan bimbingan; (3). tanggung jawab mengembangkan kurikulum; (4). tanggung jawab dalam mengembangkan prestasi; dan (5). tanggung jawab dalam membina masyarakat (Sudjana, 2004:15). Menurut Uzer Usman (2005) peran Dosen dalam proses belajar mengajar meliputi :

(1).Dosen sebagai Demonstrator (2).Dosen sebagai Pengelola Kelas (3).Dosen sebagai Mediator dan Fasilitator (4).Dosen sebagai Evaluator.

2. Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada bagaimana para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Dalam organisasi lembaga pendidikan berhasil tidaknya tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja Dosen, karena tugas utama Dosen adalah mengelola kegiatan belajar mengajar. Berkenaan dengan kinerja Dosen sebagai pengajar, menurut Uzer Usman (2005:16), mencakup aspek kemampuan personal, kemampuan profesional dan kemampuan sosial.

Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja (LAN, dalam Sedarmayanti, 2001:50). Menurut Fattah (2000:19), prestasi kerja atau penampilan kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. August W. Smith menyatakan kinerja adalah “.....*Output drive from processes, human or otherwise*”, jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. (Sedarmayanti, 2001:50). Sedangkan menurut Mathis (2002:78), mengungkapkan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Selain itu T.R. Mitchell (1978), menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu *quality of work, promptness, initiative, capability* dan *communication*.

Uraian diatas menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil atau taraf

kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan di evaluasi oleh orang-orang tertentu.

Kinerja Dosen atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh Dosen dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, kemudian pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja Dosen akan baik jika Dosen telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar. Kinerja seorang Dosen dilihat dari bagaimana Dosen tersebut melaksanakan tugasnya dengan tertib dan bertanggungjawab, kemampuan menggerakkan dan memotivasi siswa untuk belajar dan kerjasama dengan Dosen lain.

Kinerja Dosen sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh Dosen pada waktu memberikan pelajaran kepada siswanya. Dalam penelitian ini, kinerja Dosen dalam proses belajar mengajar adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang Dosen berdasarkan kemampuannya mengelola kegiatan belajar mengajar dari mulai membuka pelajaran sampai menutup pelajaran. Kinerja Dosen sebenarnya tidak hanya dalam proses belajar mengajar, tetapi lebih luas lagi mencakup hak dan wewenang Dosen yang dimiliki.

3. *Penilaian kinerja*

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat produktivitas organisasi yang tinggi. Untuk mengetahui apakah tugas, tanggung jawab dan wewenang Dosen sudah

dilaksanakan atau belum maka perlu adanya penilaian objektif terhadap kinerja. Penilaian pelaksanaan pekerjaan ini adalah suatu proses yang dipergunakan oleh organisasi untuk menilai pelaksanaan pekerjaan pegawai. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya mengadakan penilaian terhadap kinerja organisasi merupakan hal yang penting.

Membahas tentang kinerja Dosen erat kaitannya dengan standar kinerja yang dijadikan ukuran dalam mengadakan pertanggungjawaban. Penilaian kinerja bermanfaat untuk mengetahui perkembangan dan kemajuan organisasi sesuai dengan standar yang dibakukan dan sekaligus sebagai umpan balik bagi pekerja sendiri untuk dapat mengetahui kelen, kekurangannya sehingga dapat memperbaiki diri dan meningkatkan kinerjanya.

Menilai kinerja Dosen adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan Dosen dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Kinerja Dosen adalah kemampuan Dosen dalam mencapai tujuan pembelajaran, yang dilihat dari penampilannya dalam melakukan proses belajar mengajar. Diknas sampai saat ini belum melakukan perubahan yang mendasar tentang standar kinerja Dosen, dan secara garis besar masih mengacu pada rumusan 12 kompetensi dasar yang harus dimiliki Dosen yaitu: (1). menyusun rencana pembelajaran; (2). melaksanakan pembelajaran; (3). menilai prestasi belajar; (4). melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik; (5). memi landasan kependidikan; (6). Memi kebijakan pendidikan; (7). memi tingkat perkembangan siswa; (8). Memi pendekatan pembelajaran yang sesuai materi

pembelajaran; (9). Menerapkan kerjasama dalam pekerjaan; (10). Memanfaatkan kemajuan IPTEK dalam pendidikan; (11). Menguasai keilmuan dan keterampilan sesuai materi pembelajaran; dan (12). Mengembangkan profesi (Depdikbud, 2004:7).

4. *Kemampuan Intelektual*

Dalam kehidupan sehari-hari orang bekerja, berfikir menggunakan pikiran (intelekt)-nya. Cepat tidaknya dan terpecahkan atau tidaknya suatu masalah tergantung kepada kemampuan inteligensinya. Dilihat dari inteligensinya, kita dapat mengatakan seseorang pandai atau bodoh, pandai sekali/cerdas (genius) atau pandir/dungu (idiot). Dalam kamus besar Bahasa Indonesia Intelektual berarti cerdas, berakal, dan berpikiran jernih berdasarkan ilmu pengetahuan. (Depdikbud, 2000:437).

Istilah intelek menurut Chaplin (1981) berasal dari kata *intellect* (Bahasa Inggris), yang berarti: “Proses kognitif berfikir, daya menghubungkan serta kemampuan menilai dan mempertimbangkan, dan kemampuan mental atau inteligensi.” (Soeparwoto, 2005:81)

Menurut William Stern, inteligensi adalah kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan baru, dengan menggunakan alat-alat berpikir yang sesuai dengan tujuan (Purwanto, 2003:52).

Wechler (1958) merumuskan inteligensi sebagai keseluruhan kemampuan individu untuk berpikir dan bertindak secara terarah serta kemampuan mengelola dan menguasai lingkungan secara efektif (Sunarto dan hartono, 1998:100). Menurut

Robbins (2001:46), kemampuan intelektual adalah kemampuan mental yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Sedangkan Tilaar (2002:338), kemampuan intelektual Dosen ialah berbagai perangkat pengetahuan yang ada dalam diri individu yang diperlukan untuk menunjang berbagai aspek kinerja sebagai Dosen. kemampuan Intelektual adalah kapasitas umum dari kesadaran individu untuk berfikir, menyesuaikan diri, memecahkan masalah yang dihadapi secara bijaksana, cepat dan tepat baik yang dialami diri sendiri maupun di lingkungan.

Robbins (2001:46), menyebutkan dimensi yang membentuk kemampuan intelektual ini terdiri dari tujuh dimensi yaitu:

1. Kemahiran berhitung adalah kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
2. Peman verbal adalah kemampuan memahami apa yang dibaca / didengar serta hubungan kata satu dengan yang lainnya.
3. Kecepatan konseptual adalah kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
4. Penalaran induktif adalah kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
5. Penalaran deduktif adalah kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
6. Visualisasi ruang adalah kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang di ubah.
7. Ingatan (memori) adalah kemampuan mendalam dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

Sedangkan menurut Munzert (2000:36), identifikasi kemampuan intelektual yang tertuang dalam sikap inteligensi (*intelligent behavior*) antara lain: (1). mengenal soal pengetahuan dan informasi ke pengertian yang lebih luas; (2). Ingatan; (3). Aplikasi akan tepatnya belajar dari situasi yang berlangsung; (4). Kecepatan memberikan jawaban dan penyelesaian dan kemampuan memecahkan masalah; dan (5). Keseluruhan tindakan menempatkan segalanya dengan seimbang dan efisien.

Seorang Dosen merupakan profesi intelektual, menurut Purwanto (2003:54) suatu perbuatan dapat dianggap inteligen bila memenuhi beberapa syarat antara lain:

1. Masalah yang dihadapi banyak sedikitnya merupakan masalah yang baru bagi yang bersangkutan.
2. Perbuatan intelijen sifatnya serasi dan ekonomis.
3. Masalah yang dihadapi harus mengandung suatu tingkat kesulitan bagi yang bersangkutan.
4. Keterangan pemecahan harus dapat diterima oleh masyarakat.
5. Dalam berbuat intelijen seringkali menggunakan daya mengabstraksi.
6. Perbuatan intelijen bercirikan kecepatan.
7. Membutuhkan pemusatan perhatian dan menghindarkan perasaan yang mengganggu jalanya pemecahan masalah yang sedang dihadapi.

Menurut Suparno (2003:76), sikap-sikap yang dikembangkan oleh seorang yang intelektual, yaitu (1). terus belajar; (2). Berpikir rasional, kritis dan bebas; (3). mengembangkan angan-angan (cita-cita);

(4). aktif mencari kreatif dan inisiatif; (5). berani bertindak dan bertanggungjawab; (6).sikap reflektif dan (7). pembela kebenaran dan keadilan. Dosen sebagai seorang intelektual juga harus mengembangkan sikap tersebut, antara lain:

- 1). Terus belajar, yaitu seorang Dosen harus terus belajar, terus mengembangkan bidang keahliannya, karena pengetahuan selalu berkembang. Dosen yang tidak mengembangkan pengetahuannya, akan cenderung kolot dan otoriter dalam mengajar, seakan-akan dialah yang benar dan tidak memberikan ruang bagi siswanya untuk berfikir secara alternatif.
- 2). Berfikir rasional, kritis dan bebas yaitu Dosen diharapkan dapat mengembangkan pemikiran yang rasional, kritis dan bebas. Rasional artinya Dosen dapat mengembangkan pemikiran yang berdasarkan alasan dan argumentasi dan logika yang benar, bukan berdasarkan emosi atau asal menang. Dia dapat berdiskusi secara terbuka dengan siswa atau Dosen lain, tanpa takut kalah ataupun direndahkan. Berfikir kritis artinya seorang Dosen dalam mendalami, menghadapi sesuatu hal tidak hanya asal menerima saja, tetapi harus selalu bertanya apakah hal itu benar demikian, atau ada yang tidak benar atau masih dapat dikembangkan. Dan bebas artinya Dosen bebas untuk berfikir dan mengembangkan pikirannya. Dengan mengembangkan kebebasan berfikir, diharapkan Dosen dapat lebih kreatif dan mengembangkan inovasi baru dalam proses pendidikan.
- 3) Mengembangkan angan-angan (cita-cita), kadang-kadang Dosen yang tidak

kreatif dalam proses pembelajaran karena mereka tidak punya angan-angan tentang pembelajaran yang baik dan ideal. Pikirannya selalu tertutup, kurang dibiarkan lepas bebas, bahkan mungkin untuk memikirkan yang aneh-aneh.

- 4). Aktif mencari, kreatif dan inisiatif, artinya seorang Dosen dalam mengembangkan pembelajaran harus selalu mencari yang terbaik bagi siswa yang diajarkan. Disinilah Dosen dituntut punya inisiatif, kreatifitas dan keaktifan mencari, melihat, dan mengambil tindakan apa yang paling pas untuk siswa dikelasnya.
- 5). Berani bertindak dan bertanggungjawab, artinya Dosen bukan seorang yang asal menjalankan perintah atau aturan, tetapi seorang yang melihat situasinya dan bertindak sesuai dengan situasi yang ada. Hal ini penting karena banyak situasi sekolah tempat bekerja Dosen berbeda dengan situasi yang tertulis dalam aturan atau kurikulum. Dosen dituntut untuk berani bertindak dan mempertanggungjawabkan apa yang ditentukan dan dipilihnya.
- 6). Sikap reflektif, artinya sikap untuk selalu bertanya dan melihat kembali apa yang telah diperbuat dan akan diperbuatnya. Sikap reflektif inilah yang memungkinkan Dosen memperbaiki diri dalam pengetahuan, pembelajaran, dalam sikap maupun dalam relasi dengan siswa.
- 7). Membela kebenaran, yaitu seorang Dosen dapat menjadi tonngak kebenaran, menjadi pembela kebenaran. Dia dapat menjadi suara hati

5. Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja. Menurut Hasibuan (2003:95), motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan menurut Robbins (2001:166), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan (Hasibuan, 2003:94). Menurut Fattah (2003:19), kerja merupakan kegiatan dalam melakukan sesuatu.

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Amirullah dkk, 2002:146). Selanjutnya menurut Winardi (2002: 6), motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri

seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. masyarakat, dimana dapat melihat itu baik atau tidak, benar atau tidak, adil atau tidak dan melanggar suara hati atau tidak.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini kemampuan Intelektual adalah sejumlah kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang dan digunakan untuk memecahkan permasalahan baik yang dialami diri sendiri maupun di lingkungan. Sehingga dengan berfikir secara rasional ini seorang Dosen akan mampu untuk bertindak secara terarah dan menghadapi lingkungannya secara efektif.

Metode Penelitian

A. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2002:108). Menurut Sudjana (1996:6), populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif daripada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen Se Kabupaten Malang. Adapun seluruh jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Sampel, adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto,

2002:108). Dalam penelitian ini, semua populasi dijadikan sampel, hal ini untuk menentukan secara tepat keadaan populasi yang jumlahnya sedikit. Oleh karena itu penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian atau sesuatu yang menjadi titik perhatian penelitian (Arikunto, 2002:96). Karena variabel sebagai objek penelitian maka menurut Nazir Moh, (1999:149). variabel adalah konsep yang mempunyai macam-macam nilai.

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (X)
 - a. Kemampuan Intelektual (X1) merujuk pada sejumlah kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang yang digunakan untuk memecahkan permasalahan baik yang dialami sendiri maupun lingkungan. Sehingga dengan ketrampilan berfikir secara rasional ini individu akan mampu untuk bertindak secara terarah dan menghadapi lingkungan secara efektif. .
 - b. Motivasi Kerja (X2) adalah kondisi yang membuat Dosen mempunyai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Dengan indikator : (1). Kebutuhan akan Prestasi; (2). Kebutuhan akan pengakuan; (3). Pekerjaan itu sendiri; (4).Tanggungjawab; dan (5). Kebutuhan untuk berkembang/kemajuan.

2. Variabel Terikat (Y)

Kinerja Dosen (Y) yaitu hasil kerja atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang Dosen berdasarkan kemampuannya dalam mengelola kegiatan belajar mengajar. Kinerja Dosen yang dimaksud adalah kinerja Dosen dalam proses belajar mengajar yaitu penampilan Dosen dalam mengelola PBM dari membuka sampai menutup pelajaran.

Indikator dari penelitian ini meliputi, ketrampilan membuka pelajaran, kemampuan berkomunikasi dengan siswa, kesesuaian metode pembelajaran, mendorong keterlibatan siswa dalam pembelajaran, penguasaan materi pembelajaran, kemampuan menulis di papan tulis, kemampuan menggunakan media dan sumber belajar, kemampuan menilai hasil belajar, keefektifan pembelajaran, ketrampilan memberikan balikan, ketrampilan menutup pelajaran dan penampilan dalam pembelajaran.

Metode Pengumpulan Data

Penentuan metode pengumpulan data yang tepat sangat menentukan kebenaran ilmiah suatu penelitian. Selain itu penentuan metode pengumpulan data yang sesuai dengan masalah yang diteliti akan membantu memperlancar tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Angket (Kuesioner), Observasi, Wawancara.

Hasil dan Pembahasan

Hasil analisa dan yang telah dilakukan berdasarkan pada kinerja Dosen

berdasarkan pada variabel kinerja Dosen terlihat sebagai berikut :

No	Indikator	Skor	% Skor	Predikat
1	Membuka pelajaran	125	80,4	Tinggi
2	Berkomunikasi dengan siswa	126	81,5	Tinggi
3	Kesesuaian metode pembelajaran	106	68,6	Tinggi
4	Mendorong keterlibatan siswa dalam pembelajaran	104	66,4	Sedang
5	Penguasaan materi pembelajaran	130	84,2	Sangat tinggi
6	Keterampilan menulis di papan tulis	113	74,29	Tinggi
7	Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar	76	49,1	Rendah
8	Kemampuan menilai hasil belajar siswa	87	63,19	Sedang
9	Keefektifan pembelajaran	122	79,76	Tinggi
10	Memberikan balikan	87	56,77	Sedang
11	Menutup pelajaran	108	70,88	Tinggi
12	Penampilan dalam pembelajaran	128	84,1	Tinggi
	Total	1308	71,92	Tinggi

Berdasarkan pada tabel diatas kinerja Dosen dalam proses belajar mengajar untuk setiap indikator sebagai berikut:

1. Membuka pelajaran Skor indikator membuka pelajaran adalah 125 atau 80,4%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja Dosen dalam proses belajar mengajar untuk membuka pelajaran termasuk kategori tinggi.
2. Berkomunikasi dengan siswa Skor indikator berkomunikasi dengan siswa

- adalah 126 atau 81,5%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja Dosen dalam proses belajar mengajar untuk berkomunikasi dengan siswa termasuk kategori tinggi.
3. Kesesuaian metode pembelajaran Skor indikator kesesuaian metode pembelajaran adalah 106 atau 68,6%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja Dosen dalam proses belajar mengajar untuk kesesuaian metode pembelajaran termasuk kategori tinggi.
 4. Mendorong keterlibatan siswa dalam pembelajaran Skor indikator mendorong keterlibatan siswa dalam pembelajaran adalah 104 atau 66,40%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja Dosen dalam proses belajar mengajar untuk mendorong keterlibatan siswa dalam pembelajaran termasuk kategori sedang.
 5. Penguasaan materi pembelajaran Skor indikator penguasaan materi pembelajaran adalah 130 atau 84,2%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja Dosen dalam proses belajar mengajar untuk penguasaan materi pembelajaran termasuk kategori sangat tinggi.
 6. Keterampilan menulis di papan tulis Skor indikator keterampilan menulis di papan tulis adalah 113 atau 74,29%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja Dosen dalam proses belajar mengajar untuk keterampilan menulis di papan tulis termasuk kategori tinggi.
 7. Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar Skor indikator kemampuan menggunakan media dan sumber belajar adalah 76 atau 49,1%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja Dosen dalam proses belajar mengajar untuk kemampuan menggunakan media dan sumber belajar termasuk dalam kategori rendah.
 8. Kemampuan menilai hasil belajar siswa Skor indikator kemampuan menilai hasil belajar siswa adalah 87 atau 63,19%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja Dosen dalam proses belajar mengajar untuk kemampuan menilai hasil belajar siswa termasuk kategori sedang.
 9. Keefektifan pembelajaran Skor indikator keefektifan pembelajaran adalah 122 atau 79,76%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja Dosen dalam proses belajar mengajar untuk keefektifan pembelajaran termasuk kategori tinggi.
 10. Memberikan balikan Skor indikator memberi balikan adalah 86 atau 56,77%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja Dosen dalam proses belajar mengajar untuk memberikan balikan termasuk kategori sedang.
 11. Menutup pelajaran Skor indikator menutup pelajaran adalah 108 atau 70,88%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja Dosen dalam proses belajar mengajar untuk menutup pelajaran termasuk kategori tinggi.
 12. Penampilan dalam pembelajaran Skor indikator penampilan dalam pembelajaran adalah 128 atau 84,1%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja Dosen dalam proses belajar mengajar untuk penampilan dalam pembelajaran termasuk kategori tinggi.
- Secara keseluruhan dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa kinerja Dosen dalam proses belajar mengajar dari 31 responden memiliki skor sebesar 1308 atau 71,92%, termasuk dalam kategori tinggi.
- Sedangkan hasil analisa berdasarkan pada intelektual Dosen Kemampuan intelektual Dosen meliputi 5 indikator yaitu kemampuan verbal, kemampuan visualisasi ruang, kemampuan kuantitatif, kemampuan

ingatan/informasi dan kemampuan penalaran. Hasil tes kemampuan intelektual terlihat sebagai berikut :

Skor nilai	Kriteria	F	%
0 < Nilai < 25	Sangat rendah	0	0,0
25 < Nilai < 30	Rendah	0	0,0
30 < Nilai < 35	Sedang	30	66,7
35 < Nilai < 40	Tinggi	13	28,9
40 < Nilai < 50	Sangat tinggi	2	4,4
	Jumlah	45	100

Dari data diatas terdapat 32 Dosen atau 66,7% memperoleh skor 31-35 dalam kategori sedang, sebanyak 13 Dosen atau 28,9% memperoleh skor 36-40 dalam kategori tinggi 2 orang dosen dalam kategori tinggi sebesar 4,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan intelektual Dosen bervariasi. Rata-rata nilai kemampuan intelektual dari 45 Dosen tersebut sebesar 33,5 dan berada pada kategori sedang.

Hasil analisis yang telah dilakukan berdasarkan pada motivasi Dosen dengan menggunakan 5 indikator nampak sebagai berikut :

No	Indikator	Skor	% skor	Kriteria
1	Kebutuhan akan prestasi	254	82.1	Tinggi
2	Kebutuhan akan pengakuan	251	80.5	Tinggi
3	Pekerjaan itu sendiri	185	59.98	Sedang
4	Tanggung jawab	215	71.1	Tinggi
5	Kebutuhan untuk berkembang	201	65.2	Sedang
	Total	1106	71.78	Tinggi

Berdasarkan data diatas motivasi kerja Dosen untuk setiap indikator sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan prestasi Skor indikator kebutuhan akan prestasi adalah 254 atau 82,58%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja Dosen untuk kebutuhan akan prestasi termasuk kategori tinggi.
2. Kebutuhan akan pengakuan Skor indikator kebutuhan akan pengakuan

adalah 251 atau 80,65%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja Dosen untuk kebutuhan akan pengakuan termasuk kategori tinggi.

3. Pekerjaan itu sendiri Skor indikator pekerjaan itu sendiri adalah 185 atau 60,00%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja Dosen untuk pekerjaan itu sendiri termasuk kategori sedang.
4. Tanggungjawab Skor indikator tanggung jawab adalah 215 atau 70,00%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja Dosen untuk tanggungjawab termasuk kategori tinggi.
5. Kebutuhan untuk berkembang Skor indikator kebutuhan untuk berkembang adalah 201 atau 65,48%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja Dosen untuk kebutuhan dalam berkembang termasuk kategori sedang.

Secara keseluruhan dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi kerja Dosen dari 31 responden memiliki skor 1106 atau 71,74% termasuk dalam kategori tinggi.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja Dosen baik secara parsial maupun secara simultan dapat dilihat dari koefisien determinasi pada tabel berikut.

No	Sumbangan	R	r ²
1	Kemampuan intelektual	0.716	0.5154
2	Motivasi kerja	0.456	0.2040
3	Simultan	0.675	0.4666

Dari hasil koefisien determinasi pada tabel diatas, terlihat bahwa sumbangan kemampuan intelektual terhadap kinerja Dosen apabila motivasi kerja dikontrol sebesar 51,64%, sedangkan sumbangan motivasi kerja terhadap kinerja Dosen apabila kemampuan intelektual dikontrol sebesar 20,50%. Terlihat bahwa pengaruh kemampuan intelektual lebih besar

daripada motivasi kerja. Secara simultan pengaruh keduanya mencapai 46,76%, yang berarti masih 53,25% kinerja Dosen dipengaruhi oleh faktor di luar kemampuan intelektual dan motivasi kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan:

1. Sebagian besar kinerja Dosen dalam proses belajar mengajar dalam kategori tinggi, namun kemampuan Dosen dalam menggunakan sumber dan media pembelajaran masih dalam kategori rendah. Hal ini disebabkan karena kemampuan Dosen menggunakan sumber dan media pembelajaran belum optimal dan belum lengkapnya sumber dan media pembelajaran yang disediakan oleh sekolah.
2. Kemampuan intelektual Dosen dalam kategori sedang. Kemampuan intelektual ini secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja Dosen sebesar 66,7%. Semakin tinggi kemampuan intelektual akan diikuti dengan peningkatan kinerja Dosen dalam proses belajar mengajar.
3. Motivasi kerja Dosen dalam kategori tinggi. Motivasi kerja ini secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja Dosen sebesar 20,50%. Semakin tinggi motivasi kerja Dosen akan diikuti dengan peningkatan kinerja Dosen dalam proses belajar mengajar.
4. Kemampuan intelektual dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja Dosen yaitu sebesar 46,76%. Dengan adanya kemampuan intelektual yang tinggi dan didukung dengan motivasi kerja yang tinggi maka berdampak positif terhadap kinerja Dosen dalam proses belajar mengajar.

Daftar Pustaka

- Algifari. 2000. *Analisis Regresi: Teori, Kasus dan Solusi*, Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah, dan Hanafi, Rindyah. 2002. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anoraga, Pandji. 1998. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bafadal, Ibrahim. 2003. *Peningkatan Profesionalisme Dosen Sekolah Dasar*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Danim, Sudarman. 2003. *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Depdikbud. 2000. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Fattah, Nanang. 2003. *Landasan Kependidikan*. Bandung: PT Remaja Rodaskarya.
- Gardener, Howard. 2004. *Teori Inteligensi Ganda Dan Aplikasinya Di Sekolah*. Yogyakarta: Kanisius.
- Garis-Garis Besar Program Pendidikan dan pelatihan Produktif*. 1999. Jakarta. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Hamalik, Umar. 1994. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Iskandar, Yul. 2003. *Test Potensi Akademik (TPA)*. Jakarta: Dharma Graha Group.
- , 2004. *Soal-Soal Inteligensi Test*. Jakarta: Dharma Graha Group.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2002. *Manajemen SDM*. Jakarta: Salemba Empat.

- Munzert, Alfrend W. 2000. *Tes IQ*. Jakarta: Ketindo.
- Nazir, Moh. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Putra.
- Purwanto, Ngalim. 2003. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Riduwan. 2003. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi Jilid I*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Sedarmayanti. 2001. *SDM dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siswanto, Bedjo. 1990. *Manajemen Modern (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung: Sinar Baru.
- Soekartawi. 1995. *Meningkatkan Efektifitas Mengajar*. Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya.
- Soeparwoto, dkk. 2005. *psikologi Perkembangan*. Semarang. UPT MKK UNNES.
- Standar Kompetensi Dosen Sekolah Menengah Atas*. 2004. Jakarta. Depdiknas.
- Sudjana. 2002. *Metode Statistik*. Bandung: Transito.
- Sudjana, Nana. 2004. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sunarto dan Hartono Agung. 1998. *Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Suparno, Paul. 2003. *Dosen Demokrasi Di Era Reformasi Pendidikan*. Jakarta: PT Gramedia.
- Supeno, hadi. 1995. *Potret Dosen*. Jakarta. Pustaka Sinar harapan.
- Syaukani. 2002. *Titik Temu Dalam Dunia Pendidikan*. Jakarta: PRAJA.
- Tilaar, H A R. 2002. *Pendidikan Untuk Masyarakat Indonesia Baru*. Jakarta: Grasindo.
- Uzer, Moh Usman. 2005. *Menjadi Dosen Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Winardi. 2002. *Motivasi Dan Permotivasiian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.